

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TUROVER INTENTION KARYAWAN

(Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto,
Berbah, Sleman)

RENI ASTUTIK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” sebanyak 60 responden sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Hasil dari penelitian ini adalah variable kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar -0,474 dan tingkat signifikansi sebesar 0,068. Pada variable motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar -1,652 pada variable motivasi dan -1,422 pada variable kepuasan kerja, sedangkan tingkat signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,002 dan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,007. Hasil uji F pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,042. Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Adjusted R^2 dengan nilai 0,453 yang berarti bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 45,3% terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, motivation, and work satisfaction on turnover intention of employees in UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” at village Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman.

This is quantitative research technique of multiple linear regression analysis and retrieval of data wing questionnaires. The population used in this study were all employees UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” as much as 60 respondents. This research is the population study.

The result of this study are compensation variable have a negative and not significant effect on turnover intention with T test result of -0,474 and a significance level of 0,068. The motivation variable and work satisfaction have a negative and significant impact on turnover intention with T test results of -1,652 at motivation variable and -1,422 at work satisfaction variable, while a significant degree on the motivation variable amounted to 0,002 and work satisfaction variable amounted to 0,007. F test results in this study has a significance value of 0,042. Coefficient of determination used in this study was Adjusted R^2 with a value of 0,453, which means that the compensation, motivation, and work satisfaction have influence by 45,3% on turnover intention.

Keyword : Compensation, Motivation, Work Satisfaction, and Turnover Intention.

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2000:10). Analisis dari definisi diatas dapat dilihat bahwa adanya penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja. Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya *turnover intention* karyawan.

SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2009).

UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" merupakan usaha kecil dan menengah yang menghasilkan produk utama sempe arumanis. UKM ini memiliki karyawan yang cukup banyak yaitu 60 orang, dengan masing-masing karakter dan kebutuhan yang berbeda-beda, hal tersebut membuat UKM harus mampu memahami kebutuhan dari masing, masing karyawannya.

Menurut Manajer Produksi Bapak Muhammad Syahril masalah yang sering terjadi didalam UKM adalah sering terjadinya *turnover intention* karyawan. Penyebab dari terjadinya turnover intention di UKM terdiri dari beberapa faktor diantaranya: masalah kompensasi, motivasi atau dorongan dari UKM untuk karyawan, dan kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan selama berada dilingkungan UKM.

Turnover intention adalah kecendrungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Gtant et al, 2001). Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru.

Menilai dan menghargai hasil kerja dan karya serta dedikasi seorang karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang sesuai atau layak, dimana tujuan dari seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapat imbalan berupa kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kehidupan karyawan tersebut dan juga keluarganya. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja, karena jika seorang karyawan sudah merasa bahwa tempat dimana ia bekerja mampu memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya besar kemungkinan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Jadi sudah menjadi kewajiban dari perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan tidak mudah keluar dari perusahaan. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya (Mathis dan Jackson (2006:118)

Dorongan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri juga dari perusahaan dimana ia bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka memberikan yang

lebih baik untuk perusahaan, merasa nyaman dan senang berada di dalam serta menjadi sebagian dari keluarga perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan tidak hanya butuh dorongan materi tetapi juga membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya dan betah berada di perusahaan tersebut. Seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2008:222) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang sedang dijalani, dimana perusahaan tersebut sudah sesuai dengan keinginan dan harapan dari karyawan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada di perusahaan karena masing-masing

karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi betah atau tidaknya seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan, jika karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan yang ia jalani dan apa yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka mereka akan tetap setia pada perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Mobley (2007) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan perputaran karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat betapa pentingnya pengadaan kompensasi, motivasi serta menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan”** (pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Kadipolo, Sendangtirto, Bebah, Sleman).

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 155) Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi Perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Bagi sebuah perusahaan mengadakan program kompensasi juga suatu hal yang cukup penting karena akan mencerminkan upaya dari Perusahaan tersebut mempertahankan sumberdaya manusianya.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyan (2008) mengemukakan kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*Direct compensation*) yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Motivasi

Menurut Winardi (2007) Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang

berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berhubungan tentang imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang bersangkutan.

a. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bias dalam berbagai bentuk dan cara. Jenis-jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*Insentif Positive*), dimana atasan memotivasi karyawan dengan hal-hal yang berhubungan dengan kebaikan, seperti pemberian hadiah, bonus dan lain-lain.
- 2) Motivasi negatif (*Insentif Negative*), dimana atasan member motivasi dengan hukuman yang dimaksud supaya member efek jera jika karyawan akan melakukan suatu kesalahan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Husain Umar (2008:213) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Krinter dan Kinicki (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
- 4) Keadilan (*Equity*)
- 5) Komponen genetic (*genetic Components*)

4. Turnover Intention Karyawan

Turnover Intention adalah kadar atau intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto (2002:2).

a. Faktor faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan

Keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) terjadi karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi, menurut Mobley (2007:95) faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor Internal, yaitu: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir.
- 2) Faktor Eksternal, diantaranya: aspek lingkungan dan aspek individu.

Penelitian Terdahulu

- a. Arin Dewi, P dan kawan-kawan (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, memperoleh hasil bahwa dari hasil analisis Regresi Linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,125, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,153. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1

diterima, yang berarti variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Kedua variable bebas juga mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,536 yang berarti 53,6% variable *Turnover Intention* akan dipengaruhi oleh variable bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

b. Wendi Amsuri. N (2009) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Intensi Turnover* pada Call Center Telkomsel di Kota Medan, memperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh parsial antara *the works* terhadap *intens turnover* diperoleh nilai $T_{hitung} (-0.924) > T_{tabel} (-2,064)$ dan $sig. t (0.356) > sig. \alpha (0.05)$ berada didaerah tolak H_1 (H_0 diterima), hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *the works* terhadap *intensi turnover*.

b) Pengaruh parsial antara *quality of supervision* terhadap *intensi turnover* diperoleh nilai $T_{hitung} (0.201) < T_{tabel}$ dan $sig. t (0.842) > sig. \alpha (0.05)$ berada didaerah tolak H_1 (H_0 diterima), hal tersebut menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *quality of supervision* terhadap *intensi turnover*.

c) Pengaruh parsial antara *relationship with co-woker* terhadap *intensi turnover* diperoleh nilai $T_{hitung} (5.437) > T_{tabel} (2.064)$ dan $sig. t (0.000) < sig. \alpha (0.05)$ berada didaerah terima H_1 (H_0 ditolak), hal tersebut menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *relationship with co-woker* terhadap *intensi turnover*.

d) Pengaruh parsial *promotion opportunities* terhadap *intensi turnover* diperoleh nilai $T_{hitung} (3.160) > T_{tabel} (2.064)$ dan $sig. t$

$(0.004) < sig. \alpha (0.05)$ berada didaerah terima H_1 (H_0 ditolak), hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *promotion opportunities* terhadap *intensi turnover*.

e) Pengaruh parsial antara *pay* terhadap *intensi turnover* diperoleh nilai $T_{hitung} (1.795) > T_{tabel} (2.064)$ dan $sig. t (0.085) > sig. \alpha (0.05)$ berada didaerah tolak H_1 (H_0 diterima), hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *pay* terhadap *intensi turnover*.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipiro, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman
2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipiro, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipiro, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman
4. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap keinginan *turnover intention* karyawan pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipiro, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman

Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di

Dusun Babadan, Desa Kadipolo, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman selama kurang lebih sekitar dua bulan yaitu bulan November-Desember 2016.

b. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan ditempat pengolahan Sempe Arumanis di Dusun Ngrangsan, Rt 01 Rw 01, Selomartani, Kec. Kalasan, Kab. Sleman dan kantor pusat UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipolo, Kel. Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman.

Variable Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini Menurut Sugiyono (2014) “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya”.

a. **Variable bebas (*Independent Variable*)**

Menurut Sugiyono (2014) variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*Variable dependent*). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3).

b. **Variabel terikat (*Dependent Variable*)**

Menurut Sugiyono (2014), variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah *Turnover Intention* Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014:31) , Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang akan diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

a. Kompensasi (X₁) merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Slamet, 2007:265). Adanya kompensasi dirasa sangat penting karena dengan adanya kompensasi yang baik diharapkan karyawan mampu memberikan kinerja yang baik pula kepada perusahaan. Berikut merupakan penjelasan indikator dari kompensasi menurut Slamet (2007:86), yaitu:

1) Gaji pokok

- a) Bayaran tetap yang diberikan karyawan rutin disetiap bulannya
- b) Gaji yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang karyawan tanggung.

2) Penghasilan tidak tetap

- a) Bonus yang diberikan kepada karyawan untuk imbalan lebih target atau upah jam lembur.
- b) Upah insentif dimana bayaran yang diberikan untuk penghargaan kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih giat untuk perusahaan.

- c) Pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan atas jam kerja yang sudah mereka kerjakan, dan pemberiannya secara adil antara karyawan satu dengan yang lainnya.

3) Tunjangan karyawan

- a) Tersediannya peralatan kantor yang menunjang kinerja dari karyawan, juga memberikan kenyamanan kepada karyawan pada lingkungan kerja mereka.
- b) Pemberian tunjangan atau pembayaran yang dilakukan perusahaan bisa secara langsung maupun tidak, seperti tunjangan transport, tunjangan uang makan, tunjangan keluarga, dan lain-lain.
- c) Asuransi yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan hukum, dan lain-lain.

b. Motivasi (X_2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Syahyuti, 2010). Pentingnya motivasi kerja karyawan adalah untuk mengembangkan karir karyawan didalam perusahaan karena dengan adanya motivasi kerja akan memberikan semangat kepada karyawan untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya. Didalam motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi, berikut adalah definisi dari indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010), antara lain:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
 - a) Karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - b) Karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.
 - c) Karyawan terdorong untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Semangat kerja
 - a) Karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.
 - b) Karyawan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.
 - c) Karyawan memiliki semangat untuk menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan sekerja guna menjalin hubungan komunikasi kerja yang professional.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
 - a) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
 - b) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan kerjanya.
 - c) Adanya inisiatif karyawan didalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
 - d) Bagaimana sikap kreatif dari karyawan didalam menyelesaikan kesulitan tugas dan pekerjaannya.
- 4) Rasa tanggung jawab
 - a) Rasa tanggung jawab karyawan didalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
 - b) Sikap disiplin karyawan dalam menjalani dan menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- c) Adanya tanggung jawab karyawan jika terjadi permasalahan di perusahaan.
- c. Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan (Yuwono, 2005:p.69). Kepuasan kerja karyawan juga sangat penting karena jika seorang karyawan merasa apa yang mereka harapkan dari perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan, karyawan juga akan melakukan kewajibannya sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan tersebut. Berikut merupakan definisi indikator kepuasan kerja menurut Yuwono (2005), antara lain:
- 1) Upah, besar kecilnya bayaran tetap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
 - 2) *Promosi*, pemberian kesempatan promosi jabatan secara adil dari perusahaan.
 - 3) *Supervise*, pembagian tugas dan penempatan posisi kerja kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.
 - 4) Keuntungan (*Benefit*), Pemberian bonus diluar gaji tetap oleh perusahaan.
 - 5) Penghargaan (*Contingent Rewards*), pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah karyawan lakukan untuk perusahaan.
 - 6) Prosedur operasi (*Operating Procedure*), terdapat tata tertib serta aturan yang digunakan pedoman dan acuan karyawan dalam bekerja.
 - 7) Rekan kerja (*Coworkers*), adanya rekan kerja yang saling mendukung, saling membantu, dan sepemikiran dalam urusan pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
- 8) Sifat pekerjaan (*Nature Of Work*), karyawan dapat atau tidak menikmati tugas dan beban kerja yang ditetapkan menjadi tanggung jawabnya oleh perusahaan.
- d. *Turnover Intention* Karyawan (Y) niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Chen & Franceso (2003). Berikut merupakan indikator keinginan berpindah karyawan menurut penelitian yang dikembangkan oleh Chen & Franceso (2003) adalah, sebagai berikut:
- 1) Pikiran untuk keluar (*thinking of quit*)
Setiap karyawan memiliki perasaan yang berbeda-beda mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan tidak betah atau ada keinginan untuk keluar dari perusahaan seperti:
 - a) Ketidaknyamanan berada dilingkungan kerja
 - b) Adanya komunikasi yang kurang baik dilingkungan pekerjaan
 - 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*job search*)
Dimana merupakan sudah sifat manusia selalu merasa kurang atas apa yang sudah mereka miliki, seperti halnya karyawan juga sering merasa kurang puas atas pekerjaan yang mereka miliki serta ingin mencari pekerjaan lain yang memberi mereka imbalan lebih baik.
 - 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa waktu, dimana

karyawan biasanya mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja karena beberapa hal seperti harus pindah tempat tinggal, sakit, atau sedang ada urusan penting lain yang menjadikan mereka untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani untuk beberapa waktu.

Uji Validitas

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikan $<0,05$ (Ghozali, 2013). Dari 10 butir pernyataan tentang kompensasi, 10 butir pernyataan tentang motivasi, 10 butir pernyataan tentang kepuasan kerja dan 10 butir pernyataan tentang *turnover intention*. Setelah diuji coba semua item pernyataan dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukan nilai signifikan $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji t

Tabel Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.676	7.603		16.204	.000
KOMPENSASI	-.474	.313	-.206	-.951	.068
MOTIVASI	-1.652	.929	-1.326	-2.101	.002
KEPUASAN	-1.422	.815	-1.023	-1.917	.007

a. Dependent Variable: TURNOVER

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.676	7.603		16.204	.000
KOMPENSASI	-.474	.313	-.206	-.951	.068
MOTIVASI	-1.652	.929	-1.326	-2.101	.002
KEPUASAN	-1.422	.815	-1.023	-1.917	.007

a. Dependent Variable: TURNOVER

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,068 yang nilainya lebih besar dari taraf signifikan (α) = 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak pada alpha 5%.

Tanda negatif (-) pada variabel Kompensasi (-0,474) menunjukkan hubungan negatif, Yang artinya semakin tinggi Kompensasi semakin rendah *Turnover Intention*.

Menurut Ghozali (2013) apabila nilai signifikan $>0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen sehingga H_a ditolak, dengan demikian dinyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi".

2) Pengujian Hipotesis kedua (H_2)

Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,002 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima pada alpha 5%.

Tanda negatif (-) pada variabel Motivasi (-1,652) menunjukkan hubungan negatif. Yang artinya semakin tinggi Motivasi semakin rendah *Turnover Intention*.

Menurut Ghozali (2013) apabila nilai signifikan $<0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen sehingga H_a diterima, dengan demikian dinyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,007 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima pada alpha 5%.

Tanda negatif (-) pada variable Kepuasan Kerja (-1,422) menunjukkan hubungan negatif. Yang artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin rendah *Turnover Intention*.

Menurut Ghozali (2013) apabila nilai signifikan $<0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen sehingga H_a diterima, dengan demikian dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.525	5	29.937	-2.362	.042 ^a
Residual	2253.412	76	32.682		
Total	2311.933	79			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: TURNOVER

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Uji F pada tabel 11 menjelaskan bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0,042 $<$ taraf

signifikan α ($alpha$) yang telah ditetapkan yaitu 0,05 dan pengaruh dari variabel independen secara simultan bersifat negatif dilihat dari konstanta F yang bernilai negatif (-2,362). Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima pada alpha 5%. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase *goodness of fit* dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk diketahui bahwa besarnya *R square* berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya *R square*, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat (Andi Supangat, 2007:350).

Persentase hubungan Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dengan sumbangan efektif sebesar 45,3%, yang artinya hubungan antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. hasil uji koefisien determinasi dapat diamati pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji- R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.445	.453	14.53400

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Simpulan

Hasil penelitian terhadap karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Desa Kadipolo, Kel.

Sendangtirto, Kec. Berbah, Kab. Sleman berkaitan dengan *turnover intention* dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel kompensasi yang mempunyai nilai negatif yaitu -0,474 dan tingkat signifikan 0,68 yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$)
2. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel motivasi yang mempunyai nilai negatif yaitu -1,652 dan tingkat signifikan 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$)
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan uji t pada variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai negatif yaitu -1,422 dan tingkat signifikan 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$)
4. Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dibuktikan oleh uji F mempunyai nilai negatif -2,362 dan nilai signifikan uji F sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$)
5. Persentase hubungan Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dengan sumbangan efektif sebesar 45,3%, yang artinya hubungan antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tindak Lanjut

Hasil pengujian dalam penelitian ini menggambarkan adanya hubungan yang

negatif antara variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”. Hubungan negatif dan tidak signifikan didapatkan pada pengujian variabel kompensasi, sedangkan variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan untuk meminimalisir angka *Turnover Intention* maka UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” perlu melakukan langkah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengoptimalkan variabel Motivasi dan Kepuasan kerja karyawan, karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap *Turnover intention*. Hal ini bertujuan untuk mengurangi angka *Turnover intention* karyawan yang terjadi pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”.
2. Menganalisa dan mengevaluasi variabel kompensasi, walaupun hipotesis pada penelitian ini ditolak, tetapi variabel kompensasi mempunyai nilai yang cukup berpengaruh pada *Turnover Intention*.
3. Memperhatikan lagi pengaruh dari ketiga variabel tersebut secara simultan dimana kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Dengan mengevaluasi ketiga variabel diharap kedepannya *Turnover Intention* dapat berkurang agar mengurangi biaya pelatihan karyawan baru.

Saran

Dari hasil pembahasan dan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” saja, tetapi dapat juga meneliti variabel lain pada karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”.

2. Sebaiknya UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” lebih memperhatikan lagi upaya untuk meningkatkan Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja dengan tujuan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi”, dimana perusahaan harus lebih fokus pada variabel Motivasi dan Kepuasan kerja karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap *Turnover intention* karyawan.
3. Nilai dari variabel kompensasi yang relatif kecil dan tidak signifikan tetap harus dievaluasi, dikarenakan kompensasi adalah tujuan utama karyawan dalam bekerja, sebaiknya kompensasi disesuaikan dengan UMR dan kinerja karyawan agar karyawan dapat lebih produktif dan loyal dalam bekerja, sehingga kedepannya dapat mengurangi angka *Turnover intention*
4. Produk UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” adalah salah satu keanekaragaman jajanan tempo dulu khas Yogyakarta yang harus dilestarikan agar semua masyarakat dapat menikmati jajanan yang mempunyai cita rasa tempo dulu ini yang dikemas secara unik dan modern.
5. Disadari banyak kompetitor pengrajin jajanan tempo dulu di kota Yogyakarta, hendaknya UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” dapat terus menjaga kualitas Sempe Arumanis, menambah variasi produk, menjaga dan mengembangkan mitra bisnis dalam pemasaran produknya, agar dapat meningkatkan penjualan dan memperbesar usahanya.
6. Dengan meningkatkan usaha dan perusahaan yang lebih besar kedepannya UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran.

Daftar Pustaka

Adi, A. Zulfa, dan Ratnasari, S. Langgeng. 2015. Jurnal “Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam”. Vol. 14 (1), hlm.35-50.

Andi. Supangat. (2007). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Pustaka Anton, (2006). *Analisis Model Validitas Retrun Saham*. Tesis Universitas Diponegoro, Semarang: Tidak diterbitkan

Chen, Z.X. and Francesco, A.M. (2003). The Relationship Between The Three Component Of Commitment and Employee Performance in China. *Journal Of Vocational Behavior*, 62 (3), 465-489

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.

Harnoto. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta

Hasibuan, Malayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.

Husein, Umar. 2012. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* . Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian. Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto, R. Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (mixed method)*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Sofyan, S. H. 2008. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syahyuti. 2010. *Definisi Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial* (on-line). Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Winardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.